

¿Pueden converger las estrategias nacionales de negociación colectiva en la UEM?

ROSA NONELL

Universitat de Barcelona
Grup de Polítiques Públiques i Regulació

WP núm. 224
Institut de Ciències Polítiques i Socials
Barcelona, 2003

El Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS) es un consorcio creado en 1988 por la Diputación de Barcelona y la Universitat Autònoma de Barcelona, institución esta última a la que está adscrito a efectos académicos.

“Working Papers” es una de las colecciones que edita el ICPS, especializada en la publicación -en la lengua original del autor- de trabajos en elaboración de investigadores sociales, con el objetivo de facilitar su discusión científica.

Su inclusión en esta colección no limita su posterior publicación por el autor, que mantiene la integridad de sus derechos.

Este trabajo no puede ser reproducido sin el permiso del autor.

Edición: Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS)
Mallorca, 244, pral. 08008 Barcelona (España)
<http://www.icps.es>

© Rosa Nonell

Diseño: Toni Viaplana

Impresión: a.bís

Travessera de les Corts, 251, entr. 4a. 08014 Barcelona

ISSN: 1133-8962

DL:

Las tensiones competitivas que produce la globalización económica y, a su vez, la puesta en marcha de la UEM están modificando el marco de las relaciones laborales en Europa. En este escenario cambiante las negociaciones colectivas y sus resultados adquieren una nueva dimensión. En numerosos países se observa un desplazamiento desde ámbitos de negociación altamente centralizados a niveles inferiores de negociación que permitan respuestas más flexibles a las necesidades actuales. Pero a la vez, los países que tradicionalmente negociaban bajo formas descentralizadas de negociación ponen en práctica la realización de acuerdos nacionales de concertación social para favorecer estrategias más coordinadas de determinación de salarios y condiciones laborales que garanticen la estabilidad macroeconómica.

Para analizar las experiencias actuales y sus consecuencias sobre la actividad económica se ha de tratar de responder a dos cuestiones clave a la hora de analizar el marco de relaciones laborales y el desarrollo de las negociaciones colectivas: a) el papel de los agentes sociales y sus características organizativas a la hora de explicar los motivos que les llevan a negociar, así como su capacidad de negociación y b) el papel de las negociaciones colectivas dentro de la UEM, así como sus posibles efectos sobre la estabilidad macroeconómica.

Este trabajo mantiene la hipótesis, al revisar la literatura existente, de que los resultados de las negociaciones colectivas en Europa pueden ser sustancialmente diferentes en función del diseño institucional y organizativo de las instituciones del mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, la UME no tiene porqué suponer un proceso de convergencia de los mercados de trabajo y del marco de las relaciones laborales existente.

Sindicatos y asociaciones empresariales: ¿por qué y cómo negocian? ¿Qué beneficios obtienen?

La negociación colectiva es el marco de relaciones que se establecen entre unos actores que intervienen en la misma al llevar a cabo una serie de acuerdos o pactos. Para analizar el resultado de las negociaciones hay que estudiar a los actores, asociaciones empresariales y sindicatos de trabajadores, su comportamiento, estrategias y características.

No obstante, la literatura económica más relevante, que analiza el resultado de las negociaciones colectivas en la estabilidad macroeconómica, no incluye en sus modelos las características de ambos interlocutores. En general, se establece el supuesto de que los empresarios responden individualmente a las propuestas de los sindicatos en la mayoría de las situaciones. Los sindicatos plantean aspectos salariales y relativos a las condiciones de trabajo y las empresas acomodan sus precios a la negociación resultante. La asociación empresarial sólo actúa en niveles superiores de negociación canalizando las respuestas individuales de las empresas a las propuestas sindicales.

En este sentido, la mayoría de las teorías desarrolladas cuantifican las características y el comportamiento de los sindicatos a la hora de analizar las negociaciones colectivas. No obstante, es necesario avanzar en el estudio más complejo de los agentes sociales y de los motivos que les llevan a negociar colectivamente las condiciones del mercado de trabajo y tratar de introducir en los planteamientos teóricos el comportamiento empresarial, el de sus organizaciones empresariales y los motivos que les llevan a negociar acuerdos descentralizados o centralizados de negociación.

En este trabajo se tratará de analizar, en primer lugar, las características y comportamiento de ambos interlocutores, para posteriormente revisar los diferentes modelos teóricos que han incorporado o no las variables sindicales y patronales y las conclusiones que plantean.

En la negociación colectiva se producen relaciones desiguales entre

las partes; muchas veces es una organización sindical, representando los intereses de los trabajadores, quien negocia con un empresario. En otras ocasiones, una confederación de sindicatos regionales defiende los intereses de sus afiliados ante una organización patronal. La organización de los intereses sindicales y empresariales establece las condiciones asimétricas de negociación.

A medida que superamos el ámbito de negociación a nivel de empresa y ascendemos a niveles superiores, se refuerza el papel de las organizaciones de representación de ambas partes, y aparecen los problemas de coordinación y articulación de las negociaciones y contenidos de la misma. Por lo tanto, hay que centrar el estudio en los propios agentes, en los intereses que representan y en como compiten por dichos afiliados, como están organizados y como estas características organizativas influyen en los niveles de negociación.

a) Sindicatos y asociaciones empresariales: funciones, características y organización interna

La actividad de las organizaciones de representación de los intereses sindicales y empresariales está relacionada con la reducción de los costes de transacción en los procesos de negociación y con la reducción de los costes de información que se producen entre los agentes. Los costes de transacción se reducen estableciendo mecanismos de coordinación horizontal y vertical entre las diferentes organizaciones y sus ámbitos de actuación, tanto en el tejido asociativo empresarial como en el sindical. Los costes de información se producen en el ámbito sindical, entre los trabajadores individuales, los intereses generales de la asociación y los intereses de la empresa o sector productivo. Su reducción es posible si se delega la representación de intereses al sindicato que ejerce la acción colectiva. En el caso de las asociaciones empresariales se reducen los costes de información ante los que se enfrentarían los empresarios individuales y se pueden establecer estándares de negociación.

En ambas organizaciones pueden aparecer problemas de principal y agente, sobre todo cuando la densidad es elevada ya que ejercen un

poder monopolístico de representación. Los gestores de las asociaciones centrales pueden tener incentivos para usar los recursos de la asociación en beneficio propio; sólo a través de favorecer interacciones sucesivas entre los asociados y el equipo directivo se pueden reducir la existencia de información asimétrica. En el caso de las asociaciones empresariales una intermediación efectiva requiere una representación proporcional (respecto a volumen de ventas o empleados) dentro de la asociación de todos sus miembros, transparencia en la distribución de los recursos y en el proceso de toma de decisiones y una interacción muy frecuente entre sus miembros.

Las organizaciones sindicales y empresariales desarrollan una serie de funciones y presentan unas características que influyen en el resultado de sus acciones y estrategias.

Los sindicatos, como organizaciones de representación de los intereses de los trabajadores, desarrollan cuatro función básicas :

- la función de voz, es decir legitimar y reforzar su propia existencia contribuyendo al desarrollo de las relaciones laborales,

- la función de protección de los trabajadores al velar por la existencia de unas condiciones adecuadas de empleo,

- la función de acción colectiva que permite en las negociaciones colectivas internalizar las externalidades negativas sobre el empleo y la actividad económica,

- la función distributiva respecto a la renta impulsando mecanismos de igualación salarial en la negociación colectiva.

Las asociaciones empresariales desempeñan una serie de funciones con su acción de representación de los intereses de las empresas:

- función patronal y función económica, según actúen en el mercado de trabajo o en el mercado de productos,

- función aseguradora, ya que tienen incentivos para participar en las negociaciones colectivas para asegurar la paz social,

- función de voz, ya que al ejercerla mantienen su legitimidad,

-función de acción colectiva, al disminuir los costes de transacción que supone la negociación salarial y la modificación de las condiciones laborales y al supervisar y controlar los acuerdos establecidos. Estos costes de transacción hacen referencia a la contención de presiones competitivas vía salarios, y reducen los conflictos sindicales en los centros de producción y evitan la existencia de tácticas sindicales de negociación.

Las principales características de las organizaciones empresariales y sindicales están basadas en su capacidad organizativa (dominio o ámbito de competencia), su capacidad para atraer afiliados y representar sus intereses (grado de centralización de la organización) y el poder efectivo que tienen sobre los afiliados.

Dominio o ámbito de competencia

El dominio o ámbito de competencia, es el ámbito de actuación de la organización en términos de actuaciones y actividades respecto de sus miembros. Una organización con un amplio dominio es aquella que ejerce una cierta posición monopolista sobre el conjunto de los potenciales miembros y que demuestra las habilidades necesarias para unificar intereses particulares bajo un interés u objetivo común. El dominio determina el grado de competencia que existe entre las diferentes organizaciones sindicales y patronales y la capacidad de dicha organización para atraer afiliados.

El dominio o ámbito de competencia de las actuaciones de la organización viene establecido por el grado de cobertura nacional, sectorial o interindustrial (se considera para este nivel dos dígitos de la clasificación sectorial del ISIC OCDE). Dicha capacidad para aglutinar intereses depende de la propia estructura interna de la organización pero, sobre todo, del poder de atracción de estos intereses. Es decir, del grado de competencia que se produzca entre asociaciones en un mismo sector o rama o en un mismo nivel territorial.

El nivel de dominio o poder alcanzado por los sindicatos se puede medir mediante el número de afiliados respecto a la población potencial, si atendemos al criterio de representatividad. Así mismo, hay autores que

utilizan el término dominio de una organización para medir la capacidad que tiene la misma para orientar sus objetivos en la defensa de los intereses de los sectores expuestos o no a la competencia exterior.

En las asociaciones patronales el dominio de la organización se mide por el número de afiliados respecto al total potencial; en este caso se puede analizar tanto por el número de empresas representadas como por el número de trabajadores empleados por las respectivas empresas.

Centralización de la organización

La segunda característica organizativa es el grado de centralización. Hace referencia al ámbito de representación de los intereses desde la perspectiva territorial y sectorial y a la capacidad organizativa de los mismos. Esta característica permite ver la estructura organizacional necesaria para cumplir con los objetivos de la asociación y las decisiones colectivas de sus miembros, los cuales traspasan poderes formales a la organización. Los sindicatos y las asociaciones patronales adoptan diferentes niveles de representatividad para defender sus intereses y estas formas determinan el comportamiento de la organización. En general, las organizaciones nacionales suelen ser en muchos países confederaciones de asociaciones sindicales o patronales que están formadas en niveles inferiores desde el punto de vista territorial o de organizaciones especializadas a nivel de rama productiva o sector de actividad.

La capacidad de coordinación depende del tamaño de la organización y del número de organizaciones que compiten entre sí por los afiliados y es indirectamente proporcional al grado de competencia que hay entre las diversas organizaciones. La existencia de organizaciones altamente centralizadas permite una alta coordinación y suele estar asociada a la capacidad de imponer autoridad o gobernabilidad sobre los miembros de la asociación. Este nivel tiene un impacto positivo sobre la actividad económica.

Poder interno

La tercera característica trata de medir el poder efectivo de las

organizaciones sobre sus miembros, para cumplir con las decisiones colectivas. El poder efectivo es la capacidad para conseguir los objetivos que se fija la organización en los distintos niveles de actuación. El poder de una organización establece la fuerza de la misma sobre sus propios miembros y la capacidad para obtener recursos de otros actores, como por ejemplo los poderes públicos. En muchos países nos encontramos que el marco regulatorio del mercado de trabajo refuerza el poder de la organización incrementando su posición de dominio.

b. Competencia por afiliados, representatividad y poder de mercado

Para poder ejercer las funciones de representación y de acción colectiva y adoptar unas características organizativas concretas las organizaciones sindicales y empresariales tienen que atraer a sus afiliados para fortalecer su poder de mercado. El estudio de las condiciones de competencia puede plantearse bajo dos enfoques diferentes: en el primero, la acción de las organizaciones se produce bajo condiciones de competencia en los mercados de productos y de apertura exterior; en el segundo enfoque se estudian los resultados obtenidos en mercados más regulados e intervenidos. En cada situación los efectos macroeconómicos de la acción sindical y patronal serán diferentes.

En general, las condiciones de esta competencia están determinadas por el propio marco institucional del mercado de trabajo que, a su vez, permite entender el comportamiento de las organizaciones, así como identificar los efectos positivos o negativos que producen sobre la actividad económica. Los modelos que analizan el comportamiento de los agentes sociales sostienen que se producen efectos positivos si los agentes sociales, asociaciones de empresarios y sindicatos compiten por sus afiliados y ejercen de esta manera su acción colectiva.

En el primer enfoque planteado, las organizaciones sindicales y empresariales tratan de maximizar afiliados o mejorar su representatividad en un contexto de competencia en el mercado de productos. La búsqueda de afiliados o de representatividad, es decir, el poder de mercado de las organizaciones de intereses, puede ser alcanzado mediante dos

estrategias, que a la vez pueden ser complementarias y no excluyentes. Las estrategias competitivas vía afiliación pueden ser dos: a) pueden competir en el mercado por sus afiliados ofreciendo incentivos internos y externos que aumenten el nivel de afiliación y, por lo tanto, su densidad, o bien b) pueden beneficiarse de la existencia de regulaciones en el mercado de trabajo que impulsan la competencia por los afiliados. La segunda estrategia competitiva está basada en fortalecer su representatividad por la audiencia o capacidad de movilización mediante la existencia de regulaciones que garanticen su presencia en el mercado de trabajo.

Competencia por afiliados y representatividad

	Genéricos ambas organizaciones	Sindicatos	Asociaciones empresariales
1. Servicios a los afiliados para competir por los mismos	Aumentan la densidad asociativa		
1.1. Incentivos internos	Oferta de servicios asociados	Cobertura en situaciones de riesgo: -pérdida de empleo -fortalecer posición huelguistas	-Disminución de los costes de transacción en la formación de salarios y condiciones de trabajo -reducción costes de información -reducción de costes en la formación permanente
1.2. Incentivos externos	-Gestión de fondos públicos -Interlocutor ante el gobierno		
2. Regulaciones que refuerzan el poder de mercado compitiendo por afiliados	Aumentan la densidad asociativa		
2.1. Regulaciones del mercado de trabajo		Salarios mínimos elevados	
2.2. Regulaciones respecto de las negociaciones colectivas	Mecanismos de representación institucionalizados: -cláusulas de exclusividad -negociaciones centralizadas -paz social durante la vigencia del convenio	-ultractividad de los acuerdos negociados	

3.Regulaciones que refuerzan la representatividad	Disminuyen la densidad asociativa	
3.1.Elecciones sindicales		Legitiman la representatividad a nivel de empresa
3.2.Regulaciones protectoras del empleo	-Disminuyen la agenda de negociación	-Notificación del despido -protección del despido improcedente -regulación contratos temporales -regulación del tiempo de trabajo
3.3.Regulaciones de las negociaciones colectivas	-Extensión obligatoria de los acuerdos "eficacia automática generalizada" -niveles exigibles de representatividad	-indexación salarial

Oferta de servicios para aumentar el poder de mercado

El poder de mercado se fortalece, en primer lugar, por el desarrollo de incentivos que atraigan afiliados a la organización. Estos incentivos pueden ser de dos tipos: internos, es decir, basados en la oferta de bienes y servicios a sus miembros e incentivos externos creados para consolidar la organización. Los incentivos externos pueden ser, a su vez, la transferencia a las organizaciones sindicales y patronales que hacen determinados gobiernos de la gestión de los fondos sociales para proteger el empleo. O bien, la necesidad de nombrar interlocutores sociales en determinados órganos de consulta, diálogo y discusión de las políticas públicas.

En el caso de los sindicatos, Checci y Lucifora (2002) han analizado los efectos que producen este tipo de servicios a la hora de competir entre sí por sus afiliados. Si los sindicatos ofrecen servicios que permiten garantizar los riesgos inherentes al mercado de trabajo, como es la posibilidad de perder el puesto de trabajo, se producen efectos positivos sobre la actividad económica.

Doner y Schneider (2000) estudian la actuación de las asociaciones empresariales y sus efectos positivos sobre la actividad económica y

plantean la lógica de su acción colectiva. Las características de dichas organizaciones son mesurables en función de su densidad, la oferta de incentivos selectivos hacia sus miembros y la representación efectiva de los intereses de sus asociados ante los diferentes estamentos públicos y colectivos. Estos bienes ofertados por la organización reducen los obstáculos a la acción colectiva de la asociación.

Regulaciones que refuerzan el poder de mercado compitiendo por afiliados

Las regulaciones del mercado de trabajo que refuerzan el poder de mercado de los agentes pueden ser regulaciones del propio marco institucional de mercado de trabajo o bien regulaciones sobre las condiciones de negociación de los agentes. En el primer grupo, cabe destacar el establecimiento de salarios mínimos elevados ya que se convierten en un incentivo a la afiliación. En el segundo, la institucionalización de determinados mecanismos de representación: como el apoyo de los poderes públicos a las negociaciones centralizadas; la legalidad de las cláusulas que reconocen el principio de exclusividad de los resultados de la negociación al colectivo representado por los agentes negociadores; las cláusulas que establecen el principio de paz social mientras duren los acuerdos; y por último, las cláusulas de ultractividad de los acuerdos, que permiten la perdurabilidad de los acuerdos hasta que no se obtenga uno nuevo.

En el caso de los sindicatos la existencia de estas regulaciones refuerzan el poder sindical en la negociación. Todas estas regulaciones, a excepción de los salarios mínimos, están relacionadas positivamente con el nivel de empleo tal como contrastan Checci y Lucifora (2001).

Regulaciones que refuerzan la representatividad

El poder de mercado también se puede reforzar mediante otras regulaciones que no fortalecen la afiliación pero que sí aumentan la representatividad de los agentes. Estas normas refuerzan el poder de la organización y su capacidad para obtener acuerdos y pueden ser: a) la

existencia de normas que regulan la representatividad exigible a los agentes sociales para negociar convenios o acuerdos sociales; b) las cláusulas “erga orme” o de extensión automática de los convenios negociados, que extienden el resultado de los convenios aquellos sectores o territorios que no quedaron cubiertos por negociaciones colectivas similares y c) la existencia de elecciones sindicales que legitiman la presencia de los sindicatos en las empresas, y su poder de mercado.

Así mismo, la existencia de legislación protectora del empleo (notificación de despido, protección al despido improcedente, regulación de contratos temporales y regulación del tiempo de trabajo), subsidios de empleo de elevada cobertura y duración refuerzan el poder de negociación de los sindicatos y su representatividad. Estas instituciones tienen efectos negativos sobre el nivel de empleo como demuestran Chucci y Lucifora (2001).

Un segundo enfoque resalta los resultados negativos de la actuación de sindicatos y organizaciones empresariales sobre la actividad económica. En este caso los modelos planteados consideran las actuaciones de los agentes en mercados de productos y servicios regulados, lo que permite a dichos agentes apropiarse de las rentas monopolísticas que se generan.

Mercados protegidos y poder de mercado

Condiciones de competencia	Objetivo	Estrategia	Resultados
Sindicatos	Capturar rentas monopolísticas	Centralizar y monopolizar las negociaciones	Alta sindicalización
Asociaciones empresariales	Barreras de entrada	Anticompetitiva	Salarios elevados

En los mercados regulados los sindicatos, son capaces de convertirse en monopolistas y capturar las rentas que se obtienen: en mercados de productos protegidos y regulados, en los mercados de trabajo con un alto nivel de empleo público y en los mercados de bienes y servicios protegidos a la competencia exterior. Si las rentas derivadas de esta acción son muy

elevadas puede existir un incentivo a la sindicalización. En este supuesto, el sindicato actúa claramente como buscador de rentas y produce efectos negativos sobre la actividad económica.

Layard y Nickell (1999) introducen una serie de consideraciones respecto a los efectos negativos derivados de una densidad laboral condicionada a la existencia de un monopolio sindical. Si los mercados de bienes y servicios no están protegidos de la competencia, los sindicatos no pueden capturar las rentas monopolísticas. Así mismo, la existencia de negociaciones colectivas coordinadas entre sindicatos y patronales puede mitigar los efectos negativos, ya que se compensa la acción negativa de los sindicatos.

Las organizaciones empresariales también pueden producir con su acción efectos negativos al tratar de capturar las rentas en mercados monopolísticos. Los trabajos de Haucaup, Pauly y Wey (1999) y Heidhmes (2000) investigan las razones que llevan tanto a los sindicatos como a las organizaciones empresariales a establecer negociaciones colectivas centralizadas. Estos modelos tratan de determinar el comportamiento de las organizaciones empresariales y sindicales a la hora negociar salarios en Alemania, tras el proceso de unificación. Las asociaciones empresariales pueden adoptar una estrategia anticompetitiva con el establecimiento de salarios más altos que actúen de barrera de entrada para las nuevas empresas. Es decir, se utiliza la negociación colectiva para eliminar la competencia efectiva en el mercado de productos.

c. Las negociaciones entre sindicatos y empresarios: características de la negociación

Los motivos que llevan a los agentes sociales a participar en las negociaciones colectivas y la capacidad que tienen para obtener beneficios de las mismas vienen directamente relacionados con las características organizativas de dichos agentes que influyen, a su vez, en las características organizativas de las negociaciones colectivas.

Traxler, Blaschke, Kittel (2001) proponen que las características organizativas de las organizaciones sindicales y patronales influyen en la

efectividad de sus acciones y, por lo tanto, en la forma organizativa y en el resultado de sus negociaciones colectivas. Pero a la vez, y de manera inversa, las características de los agentes están directamente correlacionadas con los sistemas de negociación y los rasgos de los mismos y vienen asociadas a su efectividad. En este sentido, las negociaciones colectivas pueden ser analizadas con respecto a las siguientes características: su poder o nivel de cobertura, su dominio y su capacidad de gobierno o grado de cumplimiento.

c.1 Grado de cobertura

El dominio o grado de cobertura de las negociaciones colectivas mide el número de trabajadores cubiertos por las negociaciones y está directamente relacionado con el nivel de sindicalización. Ahora bien, ¿qué pasa cuando los sindicatos o las organizaciones empresariales no compiten en el mercado por sus afiliados ya que existen instituciones reguladoras que legitiman sus acciones y su poder por otras vías? En estos casos es necesario estudiar las regulaciones existentes en el marco legal que fortalecen la representatividad, como por ejemplo la existencia de leyes que regulan la existencia de elecciones sindicales en los centros de trabajo; la existencia de cláusulas de extensión o de eficacia automática generalizada de los acuerdos negociados al resto de los trabajadores, o la exigencia de principios de no concurrencia entre diferentes convenios de negociación colectiva.

c.2 Grado de centralización

El nivel de representación se refiere al nivel de negociación nacional, sectorial o local, es decir al grado de centralización de las negociaciones y al grado de coordinación entre los distintos niveles.

La centralización de las negociaciones colectivas esta relacionada con el comportamiento sindical y patronal, el tamaño y el ámbito de actuación. Las negociaciones colectivas centralizadas tienen un impacto directo sobre la actividad económica tal como han demostrado una serie de modelos teóricos que se analizarán posteriormente.

Ahora bien, la centralización es sólo un nivel de coordinación (Sosckice 1990), que depende del tamaño y número de organizaciones y el grado de competencia entre las mismas por el nivel de afiliados. Por lo tanto, el nivel de las negociaciones colectivas es la forma pero no la sustancia del sistema de negociación. La coordinación de las negociaciones colectivas se puede producir porque el nivel de negociación es centralizado y es en estos niveles donde se facilita la moderación salarial.

Para medir el grado de centralización y coordinación de las negociaciones colectivas se pueden utilizar varios índices que atienden al nivel de negociación en si mismo, al grado de cobertura de la negociación y al grado de centralización horizontal, es decir densidad de trabajadores cubiertos en el nivel de negociación. Se pueden clasificar los diferentes índices en dos grupos:

a) Índices orientados a medir el nivel de negociación o grado de centralización, es decir el grado de coordinación horizontal que trata de expresar el grado de autoridad interna de la organización central sobre el resto. En general, estos índices asignan valores en función de los diferentes niveles de negociación. El índice propuesto por la OCDE (1997) es un índice estático y de los más sencillos utilizados, considera cuatro niveles de negociación y, a su vez, tres niveles de coordinación y da valores fijos a los mismos. El índice de Golden, Lange y Wallerstein (1998) presenta variantes y llega a catalogar entre once y quince niveles de negociación. Los índices propuestos por Cameron (1984), basado en la medición del ámbito de negociación, y por Calmfors y Driffill (1989), basado en el grado de coordinación con las organizaciones centrales y el grado de cooperación entre las mismas, utilizan la misma metodología.

Todos estos índices son invariables en el tiempo, es decir no recogen modificaciones ni alteraciones en los niveles de negociación; por lo tanto, su utilización no permite detectar la dinámica de las negociaciones colectivas.

b) El segundo grupo de índices trata de medir el grado de

concentración de las confederaciones sindicales o coordinación vertical o bien el grado de cobertura de las negociaciones. Iversen (1998) basa su índice en la medición de rasgos institucionales de los agentes y para ello utiliza el índice de concentración de Herfindal aplicado a N_j confederaciones respecto a S_j el número de sindicatos afiliados a la confederación.

$$H_w = N_j (S_j)$$

Y mide el grado de cobertura :

$$(w_j p_{ij})^{1/2}$$

comparando el salario acordado w en cada nivel j de negociación con respecto al grado de cobertura p_{ij} de los trabajadores por cada sindicato i en cada nivel j .

Traxler, Blaschke y Kittel (2001) utilizan un índice que mide la cobertura o densidad sindical relacionando el número de trabajadores respecto al número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Identifican doce niveles posibles de negociación; es un índice de construcción anual y está más orientado a tratar de medir el comportamiento de los agentes sociales en el proceso de negociación. Para medir el grado de coordinación tratan de detectar las actividades de coordinación, señalando índices de categorías de coordinación más que el grado de coordinación.

Para medir el grado de coordinación de las negociaciones colectivas hay que atender al comportamiento entre los agentes y a la existencia de una serie de estructuras de negociación que favorecen a la misma. Soskice (1990) planteó bajo este enfoque el primer índice de medición de la coordinación, tratando de identificar la variable comportamiento para reflejar dicha coordinación en diferentes niveles de negociación. Clasificó de esta manera a los países en función del grado de coordinación de la determinación salarial y de las estructuras organizativas que ayudan a producir dicha coordinación.

Desarrollos posteriores de esta metodología se encuentran en los índices de Crouch (1985), Layard, Nickell y Jackman (1994) y la OCDE

(1997). No obstante, todos estos índices no permiten comparaciones entre sí, puesto que es muy difícil estandarizar sus datos.

Kenworthy (2001) ha estudiado la eficiencia de los diferentes índices de centralización y coordinación existentes a la hora de medir el grado de centralización y coordinación de las negociaciones. En su opinión los mejores índices para medir la centralización son los propuestos por Iversen y Traxler, Blaschke y Kittel ya que incorporan los rasgos estructurales de los agentes negociadores y el comportamiento de los mismos.

La proliferación de diferentes índices de medición, plantea críticas respecto a su utilización y hacen referencia a la ausencia de estándares de medición, a la falta de homogeneización de los datos en el tiempo y a la dificultad de recoger todas las variables en índices estandarizados.

c.3 Capacidad de gobierno

Por último, la capacidad de gobierno de las negociaciones atiende a la capacidad de control, coordinación e implementación de los acuerdos. Si analizamos la coordinación efectiva como un problema de negociación, es decir como un problema de acción colectiva, hay que tener en cuenta que pueden existir varios contextos institucionales que condicionan el output de la negociación y que la coordinación de las negociaciones Traxler (2002) dependen de la integración horizontal (capacidad para internalizar las externalidades) y de la integración vertical (governabilidad). En el primer nivel de coordinación, el horizontal se guía el proceso de negociación y se atiende a la formulación macroeconómica de las negociaciones colectivas, ya que el objetivo es la internalización de las externalidades de precios, desempleo y demás desequilibrios macroeconómicos.

En el segundo nivel, se trata de analizar la capacidad para implementar los acuerdos en los diferentes niveles y su grado de cumplimiento. La capacidad para gobernar los acuerdos está muy relacionada con la existencia de una serie de regulaciones. Un parte importante de la literatura relaciona la gobernabilidad de los acuerdos con la existencia de disposiciones legales que elevan a la categoría de ley el

contenido de los acuerdos establecidos por las partes, o bien regulaciones que establecen el obligado cumplimiento de los acuerdos establecidos. También existen regulaciones que incluyen la obligación de paz social mientras los acuerdos negociados están en vigor.

Por último, hay países que refuerzan la gobernabilidad de los mismos por otro tipo de regulaciones como pueden ser las cláusulas de extensión obligatoria de los acuerdos o cláusulas “erga omne”, que refuerzan a su vez la representatividad de las partes negociadoras. La aceptación de la ultractividad de los acuerdos es otra regulación específica que mantiene en vigor los acuerdos hasta que las partes no lo denuncien de mutuo acuerdo, por lo que se refuerza la gobernabilidad de los agentes que lo pactaron. Este tipo de regulaciones se encuentran precisamente en países que presentan un bajo nivel de competencia sindical y bajas tasas de densidad.

Resumiendo, las características organizativas de los agentes sociales pueden estar directamente relacionadas con las características organizativas de la negociación colectiva. Estas características se configuran para fortalecer el poder de mercado de la organización, que a su vez dependen del diseño institucional y regulatorio del mercado de trabajo. El marco regulatorio incide en las condiciones de competencia de las organizaciones y refuerza o debilita su poder de mercado. El resultado es la existencia de mercados de trabajo con diseños institucionales muy diferentes en Europa, y negociaciones colectivas que no producen resultados uniformes sobre la actividad económica.

Las negociaciones colectivas: una aproximación teórica a sus efectos macroeconómicos

Tras examinar a los agentes y los mecanismos de negociación que desarrollan es necesario estudiar los efectos macroeconómicos de las negociaciones. Al examinar las principales aportaciones teóricas que en el campo de las ciencias sociales se han publicado respecto de las negociaciones colectivas y sus efectos sobre la actividad económica se pretende dar respuesta a las siguientes cuestiones: ¿cómo afecta el marco

institucional de la negociación colectiva a los resultados macroeconómicos?, ¿cuáles son las estrategias de los agentes sociales ante la UME y cómo se adaptan a la competencia global? y ¿puede la UME modificar el marco de las negociaciones colectivas en Europa?

Existe una extensa literatura que analiza la formación de los mecanismos de negociación colectiva y el comportamiento de los agentes sociales ante la misma. En la mayoría de los casos, los estudios han surgido como consecuencia de las experiencias reales que se han ido sucediendo en los distintos países europeos desde finales de la segunda guerra mundial. En este sentido, la experiencia comparada aporta innumerables elementos de discusión acerca del ámbito más adecuado para negociar los salarios y de sus efectos sobre la actividad económica y los resultados macroeconómicos, en general.

La metodología utilizada para estudiar este tipo de experiencias negociadoras ha evolucionado de acuerdo con la propia actividad económica. Los primeros modelos teóricos estaban cerrados al ámbito de las relaciones laborales entre empresarios y sindicatos, y consideraban la negociación colectiva como un bien privado. Cuando el gobierno intervino en los procesos de negociación puso encima de la mesa de negociación los problemas de estabilidad macroeconómica. A partir de este momento, las negociaciones colectivas se pueden considerar como un bien público que busca internalizar las externalidades negativas macroeconómicas sobre empleo y crecimiento. Desde entonces los modelos teóricos han ido evolucionando en su contenido instrumental hasta la última generación que trata de estudiar los efectos de la UEM en las relaciones industriales, y en especial la negociación colectiva.

En este apartado se va a tratar de repasar esta extensa literatura que basándose en experiencias reales o tratando de modelizar comportamientos ha contrastado las relaciones entre negociación colectiva y actividad económica. El enfoque metodológico utilizado está basado en las tesis de Eichengreen y Iversen (1999), las características institucionales de los mercados de trabajo permiten explicar los resultados económicos.

-el desarrollo y fortalecimiento de intereses centralizados, es decir de organizaciones centrales que tratan de ostentar el monopolio representativo.

-el acceso de estas organizaciones a los privilegios de ser interlocutores con el gobierno y tener voz en la toma de decisiones; y los lazos con la administración pública.

-el tipo y contenido de los acuerdos sociales entre gobierno, sindicatos y empresarios.

a) Modelos centralizados y modelos descentralizados de negociación: a la búsqueda de la eficiencia económica

Los primeros modelos que trataron de estudiar la relación entre negociaciones colectivas y actividad económica basándose en características institucionales fueron los desarrollados por la escuela neocorporativista. Estos modelos trataban de explicar la participación de los gobiernos en los pactos nacionales centralizados. Así el grado de centralización de los agentes sindicales determina el comportamiento sindical y existe un impacto directo entre el mismo y la actividad económica, Schmitter, (1974, 1981). Muchos trabajos desarrollaron posteriormente esta hipótesis y contrastaron los efectos sobre las variables económicas básicas de la moderación salarial y su correlación con la centralización.

Soskice (1990) modificó el concepto de centralización por el de coordinación de las negociaciones colectivas. La capacidad de coordinación de las negociaciones colectivas depende del número y tamaño de los sindicatos y depende del grado de competencia entre los mismos por el número de afiliados. La coordinación se puede dar en distintos niveles de negociación siendo la centralización uno de estos niveles. Otros niveles de coordinación pueden ser las experiencias donde el Estado impone la negociación, la llamada centralización informal o acuerdos nacionales guía y orientativos y, por último, la negociación guiada y liderada por un actor fuerte (*pattern setting*).

La coordinación de las negociaciones colectivas se realiza mediante

el seguimiento de la estrategia del líder, sobre todo, en determinados sectores, generalmente, exportadores. El banco central no se acomoda al resultado de las negociaciones. Los sindicatos actúan de acuerdo con la estrategia de señalización del sindicato líder y coordinan el resto de las negociaciones salariales de acuerdo a los niveles establecidos por el líder.

No obstante, los resultados aportados por todos estos modelos no han sido consistentes en el tiempo. Los países que adoptaron modelos centralizados de negociación han evolucionado hacia otras formas de negociación más descentralizadas. Por otro lado, los países con negociaciones colectivas significativamente descentralizadas y con sistemas de representación también menos centralizados también han obtenido resultados económicos favorables. En general, los modelos de negociación centralizada han sido eficientes con la existencia de una mano de obra homogénea debido a los requerimientos de la propia estructura productiva. Pero esto se rompe a medida que el progreso técnico permite introducir sistemas de producción más flexibles, que requieren de una mano de obra más cualificada. La necesidad de descentralización de la negociación colectiva y la flexibilización en el determinación de los salarios se hace evidente.

Desde estas constataciones una nueva hipótesis se introduce y quiebra el hilo argumental de los modelos anteriores. Los resultados macroeconómicos favorables son más bien la consecuencia una buena política macroeconómica que de una determinada forma de negociar los salarios. Ahora bien, determinados factores institucionales del mercado de trabajo como la coordinación de las negociaciones colectivas y el grado de competencia en el mercado de productos sí que pueden hacer más evidentes y eficientes los efectos de la negociación colectiva sobre la actividad económica, tal como plantean Layard y Nickell (1999). La estructura de la negociación colectiva no determina, por lo tanto, el nivel de desempleo, a través de la mayor o menor presión salarial. Es necesario entender la interacción entre la política macroeconómica y la negociación colectiva, tal como plantean Hall y Franzeseen (1998), Iversen (1998) y Holden (1998) y los trabajos de la OCDE (1994, 1997).

Los modelos hipótesis de la joroba derivados del trabajo seminal de Calforms y Drifill (1988) dieron un paso hacia delante en la inclusión de diferentes realidades económicas. Estos modelos tratan de demostrar como los beneficios de la negociación colectiva sobre la actividad económica se producen tanto en formas centralizadas como absolutamente descentralizadas de negociación salarial. La hipótesis de la joroba, por la forma que adopta la curva, mide la relación entre la estabilidad macroeconómica y el grado de centralización de la negociación colectiva. El beneficio de una negociación centralizada es crear incentivos para internalizar las externalidades negativas a través de la moderación salarial y la minoración de los efectos negativos sobre el nivel de empleo. La condición básica es que los sindicatos en estos niveles de negociación tienen poder de mercado y comprenden las implicaciones macroeconómicas de sus acciones. Pero a la vez, se constata que una negociación descentralizada garantiza también la estabilidad macroeconómica debido precisamente al bajo poder de mercado de los sindicatos implantados sólo a nivel de empresa.

Los modelos mencionados utilizan variables que tratan de medir el comportamiento sindical y el grado de centralización de las negociaciones colectivas y los mecanismos de coordinación entre los diferentes niveles de negociación. Las variables utilizadas respecto de los sindicatos son:

- la variable dominio o variable densidad, es decir el nivel de cobertura nacional o de rama interindustrial

- la variable poder de negociación frente a sus miembros. Es decir, la capacidad de coerción y el total de recursos disponibles desde el punto de vista interno. Desde la perspectiva externa, el poder está relacionado con la negociación de los salarios y su contribución a la estabilización macroeconómica. Muchas veces el poder de negociación en los acuerdos de contención salarial permite el intercambio o transferencia de políticas regulatorias de contenido social, como seguridad social, gestión de la misma o políticas activas del mercado de trabajo y formación ocupacional.

- ámbito o nivel de negociación, que viene determinado por el nivel

de implantación territorial y sectorial de las organizaciones sindicales.

La realidad económica sobre la que trabajan estos modelos no parte de situaciones elevadas de empleo, que determinaban, a su vez, el poder sindical, sino de combinaciones de inflación y desempleo elevadas. La estrategia sindical se ha de enfocar hacia la protección del nivel de empleo existente (muchas veces protegiendo más los intereses de los trabajadores ocupados que los intereses del resto de la sociedad, “insiders frente a outsiders”). Esta actitud les lleva a moderar las demandas salariales independientemente de la estructura de la negociación colectiva. Por lo tanto, los resultados sobre la actividad económica no depende tanto del nivel de centralización o descentralización, sino del nivel de desempleo y la magnitud de los desequilibrios económicos básicos.

No obstante, no hay unanimidad sobre la validez e idoneidad de estos modelos de análisis basados en la teoría de la joroba. Flannagan (1999) mantiene la hipótesis de que estos modelos analíticos presentan correlaciones frágiles entre actividad económica y estructuras institucionales de negociación y, a su juicio, comenten errores y fallos metodológicos de cierta importancia.

Los principales fallos: no se analiza el papel de las organizaciones empresariales, no se estudia el rol del gobierno, no se tienen en cuenta los efectos de deslizamiento salarial que se producen en las empresas más competitivas que debilitan los mecanismos de internalización de las externalidades y, por último, no se consideran los efectos que producen sobre los costes laborales los sectores abiertos a la competencia externa y los sectores no unionizados.

Estos modelos, así mismo, asumen que las instituciones están centralizadas, siendo una variable exógena y dada que no cambia en el tiempo. No se preocupan de los problemas de falta de coordinación que se pueden dar entre diferentes niveles de negociación.

La experiencia produce entornos negociadores que cambian de nivel de negociación y se llevan a cabo reformas en los convenios colectivos de muchos países para introducir dosis más elevadas de flexibilidad. Por

ejemplo, se comprueba como en muchos sectores económicos, antes centralizados en sus negociaciones, se están experimentando procesos de descentralización de las negociaciones que producen resultados igualmente deseables.

b) La negociación colectiva en la UME: ¿hacia un cambio de modelo?

La última generación de modelos analíticos sobre las negociaciones colectivas han surgido a raíz del establecimiento de la UME. El patrón de comportamiento se extiende hacia economías abiertas, que compiten en una economía altamente globalizada. Esta nueva generación de modelos parte de la base que el BCE es el garante de la estabilidad monetaria y su principal instrumento es la política monetaria. Los efectos de la negociación colectiva y el comportamiento sindical son estudiados en términos de nivel de empleo.

El escenario que aparece con la UME puede favorecer el desarrollo de estrategias desinflacionistas vía salarios para ser más competitivos. De esta forma se puede pasar de una orientación favorecedora de la productividad a una estrategia favorecedora de la competitividad. ¿Qué efectos tiene una zona monetaria sobre las negociaciones colectivas? ¿Cómo se comportaran los sindicatos? ¿Qué relación hay entre una política monetaria única y las negociaciones colectivas centralizadas? Son algunos de los interrogantes que tratan de dar respuesta las diferentes aportaciones científicas desarrolladas en los últimos años.

Se pueden agrupar las diferentes aportaciones en función del origen científico de los modelos económico, político o sociológico y en función de los resultados esperados sobre los mercados de trabajo en la UME y las principales variables utilizadas en el modelo. Las conclusiones obtenidas varían en función del modelo utilizado y las variables de análisis, apuntando dos hipótesis básicas: en la primera, se detecta la existencia de cambios que pueden favorecer la convergencia de los mercados de trabajo, pero sólo si se producen determinadas condiciones de coordinación en las negociaciones colectivas. Contrariamente, en la segunda hipótesis se sostiene la permanencia de asimetrías en los

mercados de trabajo y las diferencias de ajuste en términos de empleo ante una política monetaria única. Estas asimetrías responden a la existencia de diferencias entre los agentes, los mecanismos de negociación y el entorno regulatorio del mercado de trabajo.

Las herramientas analíticas utilizadas para medir los efectos económicos de los modelos de análisis económico se centran en el estudio del comportamiento de los sindicatos en las negociaciones colectivas, sus características organizativas de representatividad y de poder de mercado y el grado de centralización de las negociaciones colectivas. Los índices de medición utilizados son los de centralización de las negociaciones colectivas y no varían en el tiempo. Las asociaciones empresariales no forman parte del modelo y no se tienen en cuenta los posibles deslizamientos salariales. En cambio, los modelos de corte más político o sociológico no son tan cerrados ni estáticos, dando soluciones más condicionadas a las realidades institucionales, sociales y políticas de los diferentes países.

MODELOS	HIPÓTESIS 1: cambios parciales o segmentados en los mercados de trabajo	Modelo de análisis Variables utilizadas	HIPÓTESIS 2: no hay convergencia en los mercados de trabajo	Modelo de análisis Variables utilizadas
Layard, Nickell, Jackman 1991, Calforms 1998 Virgili, Hallet 2000 Barrell y Durry 2001			Permanencia de asimetrías	Económico Grado de centralización sindical
Cuckierman, Lippi 1998,1999, Gylfanson, Lindbeck 1994, , Velasco Guzzo 1999, Grüner, Hofeker 1999			Depende de la aversión de los sindicatos a la inflación y los efectos se distribuyen asimétricamente	Económico Centralización sindical Grado de competencia
Hall, Frenzenseen 1998, Soskice, Iversen 1999 Holden 1999, 2001 Bonghips 2000	Sindicatos con estrategias coordinadas producen efectos de señalización sobre la negociación y producen resultados positivos	Político Económico Grado de coordinación Grado de governabilidad		

Traxler 2002,
Crouch 1998

Hay diferentes
respuestas de las
instituciones de
negociación
colectiva a la
política monetaria
en función de su
grado de
coordinación

Sociológico
Grado de
centralización
sindical
Grado de
coordinación
sindical

Pochet, 1999	La UEM es el factor de impulso de las reformas políticas	Político
Sisson, Marginson, Smith 2001	Tendencia a la europeización de las negociaciones colectivas en determinados sectores	Sociológico Competencia sindical

Un primer grupo de modelos tienen su origen, en parte, en el desarrollo de las teorías sobre Bancos Centrales independientes y estabilidad monetaria. Esta generación de modelos trata de analizar como se comportan los sindicatos a través del diseño de su función de utilidad y ante una política monetaria determinada por un Banco Central independiente. La hipótesis básica de trabajo establece que en una unión monetaria europea los shocks de competitividad se ajustarán a través del mercado de trabajo y el mercado de bienes y servicios, debido a la pérdida del tipo de cambio como instrumento de ajuste. Bajo este supuesto se trata de plantear las reacciones de los sindicatos y el papel de las negociaciones colectivas en los diferentes países europeos. La negociación colectiva es considerada como una variable en si misma, pero no como una institución que depende de los agentes que la componen, de cómo se relacionan y establecen las pautas de conducta.

Las variables del modelo son: a) el banco central independiente es considerado una variable institucional y exógena al modelo; b) el grado de centralización de las negociaciones colectivas es también una variable institucional y exógena; y c) los sindicatos tienen diferentes actitudes y mecanismos de transmisión para establecer las demandas salariales.

Al analizar los mercados de trabajo en los diferentes países europeos

se destaca las diferencias significativas de flexibilidad y de los determinantes de la misma, Sessions (2000), y la diferente reacción de los salarios ante cambios en el nivel de productividad y los efectos sobre el nivel de empleo, Laffarge y Grichand (2000). Estos rasgos bien diferenciados entre los distintos países permiten suponer que las respuestas ante los shocks asimétricos serán distintas y los canales de transmisión de la política monetaria europea y la determinación de los incrementos salariales tendrán asimetrías significativas.

Checchi i Lucifora (2002) sostienen que es difícil pronosticar que si los mercados de trabajo presentan instituciones laborales tan heterogéneas y densidades sindicales tan distintas puedan converger a largo plazo dentro la UEM. Pero además, para llevar a cabo las reformas se han de tener en cuenta los efectos que producen cada una de las distintas instituciones laborales existentes sobre la evolución económica y la viabilidad, por lo tanto, de establecer dichas estrategias de reforma.

Hay tres tipos de modelos económicos que analizan las negociaciones colectivas en la UME en función de los resultados que producen.

Modelos basados en la existencia y permanencia de asimetrías en el mercado de trabajo

Los trabajos iniciales de Layard, Nickell y Jackman (1991), y posteriormente Barrell y Durry, (2001), Calmfors (1998), Virgiri y Hallet, (2000) plantean la ausencia de incentivos dentro de la UME respecto a la reforma de los mercados de trabajo. Estos modelos tratan de medir el comportamiento sindical y su reacción ante una política monetaria europea, y consideran que los empresarios sólo responden a la postura sindical.

La hipótesis central es la ausencia de incentivos en una unión monetaria que estimulen la reforma de las asimetrías en los diferentes mercados de trabajo. Los países con mercados de trabajo más rígidos no tendrán muchos estímulos dentro de la UME para reformar sus mercados de trabajo.

Las variables de estos modelos son: a) el grado de descentralización de la negociación colectiva; y b) la medición de los efectos de la misma sobre la determinación de los incrementos salariales.

El modelo de Barrell y Durr (2001) establece que las negociaciones colectivas tienen lugar en un marco rígido de gestión, donde los empleadores determinan el nivel de empleo después que se han establecido los incrementos salariales. El resultado final depende, por lo tanto, de los objetivos de los negociadores, de su relativa fuerza y del ambiente donde se relacionan.

Las variables del modelo son: a) asimetrías en las negociaciones colectivas entre los países; b) diferentes grados de flexibilidad de los mercados de trabajo que están determinados por los rasgos institucionales. Los países con niveles bajos de descentralización de la negociación colectiva son más rígidos, en cambio los países con un alto grado de descentralización son más flexibles; c) el comportamiento del BCE observa principalmente la evolución de las variables monetarias como una combinación de los agregados nominales y los objetivos de inflación, ya que producen mejores resultados; d) la ausencia de cambios, la inflación en la UME es más baja que antes de la unión, pero la convergencia en los niveles de inflación no supone convergencia en los niveles de empleo.

Para Barrell y Durr, países como España, Italia, Irlanda, Finlandia y Reino Unido, una vez dentro de la UME, no tienen incentivos para introducir reformas y hacer más transparentes sus mercados de trabajo porque ya se beneficiarán de una inflación más baja. El efecto de esta situación es el incremento del nivel de desempleo ante los shocks asimétricos en estos países.

Calvo (1998) construye un modelo donde también apunta la escasez de incentivos dentro de la UME para reformar los mercados de trabajo rígidos. El nivel de desempleo de equilibrio está determinado por las instituciones del mercado de trabajo y se puede reducir diseñando adecuadamente las reformas del mismo. Pero las razones por las cuales no se implementan estas reformas se encuentran en la capacidad de los

grupos de interés para organizarse y mantener la rigidez a la baja de los salarios reales.

En la UME los beneficios de una inflación más baja se traducirán en mayor rigidez salarial más que en incentivos para flexibilizar los mercados de trabajo. Reconoce Calforms la dificultad para medir la rigidez salarial, la cual viene relacionada con el establecimiento de los salarios monetarios fijos en los contratos y los fallos de coordinación que se producen entre los distintos tipos de contratos y el establecimiento de estos contratos. Los países que quieran reformar las instituciones del mercado de trabajo para introducir mayor flexibilidad tendrán poca capacidad para internalizar los beneficios de la reforma dentro de la UEM. En este sentido, las reformas para reducir el desempleo de equilibrio pueden tener costes políticos elevados y es difícil prever como la UEM puede incentivar las reformas.

Por último, Vigeri y Hallet (2000) introducen el supuesto bajo el cual los países con mercados de trabajo flexibles no tendrán predisposición a establecer una unión monetaria con aquellos países con mercados de trabajo menos flexibles. A la vez, los menos flexibles prefieren, a la hora de seguir una estrategia ante la UME, sólo al más flexible.

Modelos basados en el comportamiento sindical y su grado de aversión a la inflación

Estos modelos consideran que cada sindicato establece sus demandas salariales nominales en función de las demandas salariales de otros sindicatos. La función de reacción del BCE se establece como variable exógena y fija en el modelo. Los bancos centrales en cada país escogen el nivel de inflación y suponen como fijos los salarios nominales demandados por los sindicatos. La hipótesis de estabilidad macroeconómica viene determinada por la presunción de que los sindicatos son adversos a la inflación, tal como mantienen los trabajos de Cuckierman y Lippi (1998,1999), Gylfansson y Lindbeck (1994), Velasco y Guzzo (1999) o Grüner y Hofeker (1999).

Las variables utilizadas en estos modelos son: a) el grado de centralización de la determinación de los salarios y las asimetrías entre los

países; b) el grado de aversión a la inflación por parte de los trabajadores; c) el grado de competencia entre sindicatos, es decir la sustituibilidad entre la fuerza de trabajo respecto de las diferentes ofertas sindicales; y d) las empresas no tienen poder de mercado, establecen los precios en función de la determinación salarial.

La cuestión clave es que en la UME los sindicatos se convierten en pequeñas unidades respecto a su posición anterior y esto reduce su percepción respecto a las repercusiones inflacionarias de sus peticiones salariales, induciendo comportamientos más agresivos en la negociación colectiva.

Cuckierman y Lippi (1999) trabajan el modelo bajo los supuestos de competencia entre sindicatos, y Grüner y Hefeker (1999) bajo el supuesto de monopolio sindical en cada país. En ambos modelos el grado de bondad del ajuste en el mercado de trabajo depende de la aversión a niveles de inflación elevados por parte de los sindicatos.

Cuckierman y Lippi (1998) analizaron en un primer modelo, el grado de centralización de las negociaciones colectivas y sus efectos macroeconómicos, para comprobar la hipótesis de la joroba o modelo C-D. Sostienen que la densidad de sindicalización afecta al nivel de centralización de las negociaciones colectivas y a los efectos competitivos y estratégicos que pueden aparecer. Si el grado de sustitución sindical disminuye entre los sindicatos, disminuyen los efectos competitivos y se puede producir una presión al alza de los salarios reales, los precios y la tasa de desempleo. Por el contrario, si la disminución del número de sindicatos no va acompañada de efectos sustitución, se producen los efectos estratégicos que refuerzan la moderación salarial y sus efectos sobre salarios reales, precios y tasa de desempleo.

Para estos autores los resultados del modelo C-D son ciertos si los sindicatos son adversos a la inflación y es fácil distinguir entre el desempleo que se produce como consecuencia del poder de monopsonio de los sindicatos del que se produce como consecuencia del resto de variables. Ante esta situación un BCE ultraliberal resulta útil para el

bienestar social.

Utilizando el mismo modelo, Cukierman y Lippi (1999) estudian el comportamiento de los sindicatos adversos a la inflación cuando pasan a una zona monetaria única. Los efectos son una mayor agresividad laboral y los efectos sobre el desempleo se distribuyen asimétricamente dependiendo del nivel de competencia en el mercado de trabajo y la aversión sindical a la inflación.

Una variante que mantiene la hipótesis de aversión o no a la inflación es el modelo de Mardsen (1992). La centralización de las negociaciones laborales no es factible en aquellos países con mayor tolerancia a la inflación, sobre todo si el gobierno incentiva los acuerdos entre los agentes sociales mediante el aumento del gasto público. Sólo una actitud responsable de los agentes y el desarrollo de mecanismos de coordinación entre los diferentes niveles de negociación puede favorecer la flexibilidad. Si la negociación colectiva que predomina es a nivel de empresa hay que reforzar las negociaciones salariales vinculadas al ratio de productividad y reducir las indexaciones salariales.

Respecto a los efectos de la UME sobre el empleo, estos modelos concluyen que se distribuirán asimétricamente en función del grado de competencia en los mercados de trabajo. El desempleo aumentará en los menos competitivos, pero la intensidad de este incremento depende de la aversión de los sindicatos a la inflación. Así mismo, el incremento será más elevado si el grado de negociación se establece en niveles intermedios de centralización. Estas conclusiones tendrían que inducir a los poderes públicos a estimular las reformas de los mercados de trabajo.

Modelos basados en la cooperación de los sindicatos

El grado de coordinación de las negociaciones colectivas y la capacidad de reacción de los sindicatos aparece como el elemento central de estos modelos. La cooperación y coordinación de las negociaciones depende de la credibilidad de las señales que se lanzan entre si los agentes y de la capacidad de dominio de los sindicatos a la hora de ejercer una acción colectiva que permita imponer sanciones si no se cumplen los

acuerdos. Por lo tanto, los resultados dependen del nivel de coordinación. Si en la UME ingresan países que eran independientes entre si, el grado de coordinación disminuirá y aumentará el nivel de desempleo.

Las variables son: a) el banco central fija los objetivos monetarios de acuerdo con variables monetarias; por lo tanto, la política monetaria no es acomodaticia; b) las empresas se ajustan a los salarios monetarios; c) el salario real se fija de acuerdo con el comportamiento sindical que se enfrenta ante un trad-off entre nivel de empleo y salarios reales en otros sectores; y d) los sindicatos negocian con estrategias coordinadas.

Los procesos de integración económica de los mercados de bienes y servicios y los efectos sobre el nivel de empleo crean incertidumbre y esto puede aumentar los incentivos de los sindicatos para cooperar, Hall y Frenzeesen (1998), Soskice e Iversen (1999), Holden (1999, 2001), Bonghips (2000).

En las negociaciones centralizadas los actores pueden observar las consecuencias económicas de sus acciones y deciden internalizar las externalidades dentro de la negociación; además, los gobiernos pueden ofrecer políticas para facilitar los acuerdos. Este comportamiento tiene sus bases en la experiencia alemana. Basado precisamente en esta experiencia, Hall (1994) sostiene que unos buenos resultados económicos están garantizados por el grado de independencia del banco central y el grado de coordinación de las negociaciones colectivas entre los sindicatos. Si los negociadores coordinan sus decisiones y perciben que sus decisiones tienen un efecto sobre la actividad económica, no toleran sesgos inflacionistas ante la presencia de un BCE independiente y no acomodaticio. Hay una relación entre un BC independiente y niveles de desempleo bajos, medido por el índice de Alesina y Summers (1993).

¿Se pueden producir las mismas condiciones en la UME? Hall y Frenzeesen (1998) analizan los efectos de “señalización” que producen los sindicatos con una estrategia coordinada de negociación salarial ante un Banco Central no acomodaticio.

Holden (1999) considera los efectos de la UME en un país con una

fuerte presencia del sector exportador. En este caso, si los salarios se fijan teniendo en cuenta la competitividad del sector exterior, la integración en la UME será favorable. En cambio, si en el país hay un elevado desempleo de equilibrio y la negociación colectiva no está coordinada, la disciplina en los tipos de interés establecida por el BCE será menos responsable del crecimiento salarial Holden (2001). Por lo tanto, en estos países existirán incentivos a la introducción de mecanismos de coordinación en las negociaciones colectivas. No obstante, sus trabajos constatan la dificultad de medición empírica de las relaciones entre el sistema de salarios y los regímenes monetarios. Holden sostiene que su modelo permite explicar la emergencia de pactos sociales en determinados países como Italia, Grecia, Portugal y España. Pochet y Fajetarg (2000), desde otro enfoque, también sostienen que gobiernos débiles y agentes sociales débiles han forzado los acuerdos nacionales para introducir la moderación salarial y ponen como ejemplo los países anteriores además de Finlandia, Bélgica e Irlanda.

Soskice e Iversen (1998) llegan a conclusiones similares. Para estos autores el nuevo escenario de la UME exige mercados de trabajo más competitivos, lo que forzará a modificar aquellos niveles de negociación menos competitivos.

No obstante, pueden existir razones para que esto no se produzca y se mantengan a largo plazo las diferencias en los sistemas de negociación colectiva. En la mayoría de los países de la UME las negociaciones colectivas están dominadas por rasgos nacionales que influyen en sus resultados. La negociación colectiva centralizada es positiva cuando la mano de obra es muy homogénea, Eichengren e Iversen (1999); en caso contrario hay que aceptar diferencias salariales y establecer mecanismos de coordinación de la negociación colectiva.

¿Afecta el cambio a la UME al nivel de desempleo? Para Soskice e Iversen (1998) si las negociaciones colectivas están centralizadas y hay coordinación puede reducirse el desempleo, si los sindicatos reconocen que la política del BCE no será acomodaticia. Por lo tanto, la interacción entre BCE y sistema de negociación colectiva es un factor determinante en

el nivel de desempleo.

Por último, Bonghips (2000) sostiene que la actitud sindical y la capacidad de coordinación de las negociaciones colectivas depende de la capacidad de descentralización de la negociación y de la capacidad de los sindicatos para coordinar estrategias y negociar con respecto a las demandas salariales de sus competidores.

Un segundo grupo de modelos estudian la acción colectiva bajo el enfoque neocorporativista, ante la constitución de la UME y centran la atención en los últimos años de politólogos y sociólogos. Se trata de responder a las mismas preguntas que los modelos anteriores: ¿se modificarán las instituciones de negociación colectiva?, ¿cambiarán las estrategias de determinación salarial?, ¿qué actitudes tendrán los agentes sociales?, ¿existirán incentivos a la reforma de las instituciones del mercado de trabajo?, ¿se implantarán modelos de negociación colectiva centralizada a nivel europeo? Autores como Pochet (1999), Sisson, Marginson y Smith (2001) Sisson (1999), Traxler (2002) Crouch (1998) han contribuido a realizar las aportaciones más relevantes.

Se pueden distinguir tres grupos de aportaciones en función de los resultados esperados. En primer lugar, el resultado obtenido, depende del nivel de coordinación de las negociaciones colectivas. En segundo lugar, la UME supone un incentivo a las reformas internas de los mercados de trabajo. Y por último, la tendencia hacia la europeización de las negociaciones colectivas.

Grado de coordinación y nivel de interrelación con la política monetaria europea

Traxler (2002) trata de analizar las condiciones que favorecerán la coordinación de las negociaciones colectivas dentro de la UEM. Existen diferentes sistemas e instituciones de negociación colectiva en los distintos países y la coordinación que se producirá entre los mismos respecto de la política monetaria europea dependerá de una serie de requisitos institucionales previos. En primer lugar, el grado de coordinación de las negociaciones depende de los niveles de coordinación horizontal, al

determinar la capacidad real de internalizar las externalidades negativas de los incrementos salariales y la capacidad para guiar el proceso de formación de salarios. En segundo lugar, el grado de gobernabilidad dependen de los problemas de coordinación vertical o implementación de las decisiones adoptadas en los diferentes niveles. Por lo tanto, el nivel de coordinación horizontal y el nivel de gobernabilidad condicionarán el resultado de las negociaciones sobre la actividad económica y sobre la interacción entre negociaciones colectivas y política monetaria.

Traxler critica los modelos económicos derivados de la hipótesis de C-D, ya que la asociación que se establece entre nivel de centralización y nivel de negociación no depende del nivel de centralización sino del número de unidades de negociación que participan en la moderación salarial y su capacidad de coordinación, Soskice (1990). Así mismo, y coincidiendo con las críticas de Flannagan, encuentra a faltar en los modelos existentes el análisis del gobierno y las regulaciones que existen sobre el mercado de trabajo. Respecto al comportamiento de los actores, sólo se especifican en los modelos la función de utilidad sindical, la cual según Traxler es difícil de medir.

El planteamiento de Traxler se basa en la existencia de diferentes respuestas de las instituciones de negociación colectiva ante la política monetaria única. Estas respuestas vienen condicionadas por la coordinación vertical y horizontal. Aparecen cinco escenarios posibles. En el primero, la interacción con la política monetaria no se dará si hay coordinación central y alta gobernabilidad; la moderación salarial se podrá orientar de acuerdo con la situación macroeconómica. En el segundo, la interacción con la política monetaria será alta ya que hay coordinación central pero gobernabilidad baja; la capacidad para orientar los salarios será baja. En el tercero, la interacción con la política monetaria será alta si el modelo de negociación está liderado por los sectores abiertos a la competencia; en este sector los salarios se orientan hacia la estabilidad. En el cuarto y quinto escenario las interacciones con la política monetaria serán bajas y la coordinación, o bien está impuesta por el gobierno, o bien no existe, debido a la debilidad de los sindicatos o a la extensión

automática de los acuerdos establecidos. En estos escenarios la capacidad de moderación salarial es media.

Crouch (1998), basándose en la evolución del estudio de las negociaciones colectivas y sus efectos sobre la actividad económica concluye que se está produciendo un proceso de aprendizaje de los agentes sociales. Se puede producir una síntesis entre los deseos de seguridad de los sindicatos y las necesidades de flexibilidad de la economía. La necesidad de coordinación traerá implícito mayor soporte de los gobiernos y moverá a las organizaciones hacia actitudes más competitivas.

Conclusión: existirán diferentes respuestas de las instituciones de negociación colectiva ante la política monetaria europea y las diferencias estructurales tenderán a permanecer. No obstante, se puede esperar que la UME suponga cambios en la disponibilidad de los negociadores para moderar los salarios.

La UME como impulso a las reformas internas

Pochet (1999) defiende que los países con dificultades para mantener tasas de inflación bajas y sostenidas en el tiempo utilizan la UEM como excusa para establecer reformas en el mercado de trabajo y en las instituciones de negociación colectiva. La estrategia es introducir los cambios deseados para dar mayor flexibilidad al mercado de trabajo e introducirlos con mayor rapidez.

Desde esta perspectiva, el análisis de Pochet contradice los resultados de algunos de los modelos que se han descrito anteriormente, porque la decisión de entrar en la UEM hay que analizarla con criterios políticos. Para muchos países, la decisión de estar en el núcleo duro está más motivada por consideraciones políticas que por un análisis de costes y beneficios económicos. Un claro ejemplo de esta estrategia interna es la decisión que adoptó España en 1997 de formar parte de los países de la UME. Italia, Irlanda y Portugal también pueden utilizar la UME como una estrategia para modernizar sus sistemas de negociación, ya que presentan problemas de gobernabilidad.

La entrada en la UME y la aplicación de sistemas de control presupuestario a través del Pacto de Estabilidad será, así mismo, un catalizador para la firma de pactos centralizados en aquellos países donde existen dificultades para mantener una inflación baja. Estos acuerdos pueden implicar la reforma de la negociación colectiva y de las políticas salariales en función de la dinámica interna e histórica de sus instituciones.

Los países anclados con anterioridad a la zona del marco, es decir estables y con inflaciones bajas, no experimentarán grandes cambios ante la UME, sino que será una continuación de los parámetros que antes tenían establecidos. No obstante, el caso de Alemania es diferente para Pochet. El retorno de acuerdos centralizados de negociación colectiva (Bündnis für Arbeit) es más la consecuencia de los efectos de la globalización y de la necesidad de atraer inversiones exteriores que del establecimiento de la zona UME. Ahora bien, sí que han desaparecido las interacciones entre los sindicatos alemanes, sobre todo el del metal, y el Bundesbank (proceso de señalización entre los agentes) entre las condiciones salariales, monetarias y presupuestarias. Los sindicatos tienen que primar la productividad, pues no pueden interrelacionarse de la misma manera con el BCE. La evolución de la economía alemana, no obstante, ha llevado al propio fracaso de los pactos nacionales, dando lugar a la validez de que los criterios de actuación vienen determinados por la situación interna.

Europeización de las negociaciones y descentralización

Sisson, Marginson y Smith (2001) plantean que la UME está introduciendo más competencia entre los mercados de trabajo de los distintos países, forzando a introducir negociaciones más descentralizadas que permitan tener en cuenta temas de adaptabilidad, competitividad y empleo. La emergencia de nuevos sectores y ocupaciones obliga a demás a los sindicatos en muchos sectores a coordinar sus agendas y los resultados a nivel nacional-sectorial.

Los cambios introducidos están inducidos porque los mercados de trabajo europeos competirán entre si. Los nuevos instrumentos se centran

en la descentralización de la estructura de negociación, pasando de multi-sector a sector y de sector a empresa, pero a la vez se refuerzan los mecanismos de coordinación mucho más centralizados. En segundo lugar, se centraliza la coordinación a través de pautas de moderación salarial y reformas de los bienes públicos básicos, principalmente la seguridad social. En tercer lugar, se reorienta la agenda negociadora, desde la negociación orientada a la productividad a la negociación orientada a la competitividad. Y se introduce mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo, se impulsa la formación, se rediseñan las clasificaciones profesionales y se introducen sistemas más flexibles de remuneración.

Consideraciones finales

La UME no tiene porqué producir un proceso de convergencia entre los diferentes mercados de trabajo, porque los agentes sociales que se relacionan a través de las negociaciones colectivas operan bajo condiciones muy diferentes. Ahora bien, la literatura económica no es concluyente al respecto y existen modelos que tratan de plantear situaciones donde será posible, bajo determinadas condiciones, dicho proceso de convergencia. Así mismo, en los países con menos cultura de precios estables, la UME puede ser vista como un factor de impulso para llevar a cabo estrategias reformistas internas.

El comportamiento de los agentes sociales en los diferentes países y sus condiciones de competencia dependen del diseño institucional del mercado de trabajo, de sus normas reguladoras, de las reglas que favorecen la competencia interna, de los sistemas de contratación laboral y de los sistemas de protección del empleo existentes. A su vez, este marco institucional influye en como están organizados los agentes sociales.

Por lo tanto, para analizar los resultados en términos de actividad económica es necesario atender a los rasgos institucionales de los agentes y a las características organizativas de las negociaciones colectivas. Habrá una respuesta diferente de acuerdo con estos rasgos nacionales.

Nota

Este trabajo ha contado con la financiación del proyecto de investigación del MCTE-NESE B50-2000-2003 "Agentes sociales, sistemas de negociación y mercado laboral en el contexto de la política monetaria europea".

Bibliografía

- BARRELL, R.; DURRY, K.: "Asymmetric Labour Markets in a Convergence Europe: Do differences matter?", *Working Papers*, n. 2, ENEPRI, 2001.
- CALMFORS, L.; DRIFFILL, J.: "Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance", *Economic Policy*, 6, 1988, p. 13-61.
- CALMFORS, L.: "Macroeconomic Policy, wage settings, and employment, what difference does the EMU make?", *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 14, 13, 1998, p. 125-151.
- CAMERON, D.: "Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society" in GOLDTHORPE, (ed.): *Order and Conflict in Advanced Capitalist Society*. Oxford, Clarendon Press, 1984.
- CUKIERMAN, A.; LIPPI, F.: "Central bank independence, centralization of wage bargaining, inflation and unemployment: theory and some evidence", *European Economic Review*, 43, 1999, p. 1395-1434.
- CUKIERMAN, A.; LIPPI, F.: "Labour markets and monetary union. A strategic analysis", *Banca d'Italia*, Temi di Discussione series, 2001.
- CROUCH, C.: "EMU and National wage determination" in CROUCH, C. (ed.): *After the Euro. Shaping Institutions for Governance in the wake of EMU*. Oxford University Press, 2000.
- DONER, R.; SCHNEIDER, R.: "The New Institutional Economics, Business and Development", *Discussion Papers* series, 110, World Bank, 2000.
- EICHENGREEN, B.; IVERSEN, T.: "Institutions and Economic Performance: evidence from the Labour Market", *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 15, 4, 1999, p. 121-138.
- FLANNAGAN, R.J.: "Macroeconomic Performance and collective bargaining and international perspective", *Journal of Economic Literature*, vol. XXXVII, 1999,

p. 1150-1175.

FLANNAGAN, R.J.; SOSKICE, D.; ULMAN, L.: *Unions, Economic Stabilization and Incomes Policies. European Experience*. Washington D.C., Brookings Institution, 1983.

GOLDEN, M.; LANGE, P.; WALLERSTEIN, M.: *Union Centralization among Advanced Industrial Societies: An empirical Study*, 1998, www.shelley.polisci.ucla.edu/data.

HALL, P.A.: "Central Bank Independence and Coordinated Wage Bargaining: Their interaction in Germany and Europe", *German Politics and Society*, Issues 31, 1994, p. 1-23.

HALL, P.A.; FRANZESE, R.J.: Mixed signals: Central bank independence, coordinated wage bargaining and European Monetary Union, *International Organization*, 52, 1998, p. 505-535.

HAUCAP, J.; PAULY, U.; WEY, C.: "The incentives of Employees Associations to Raise Rivals Costs in the Presence of Collective Bargaining", *Discussions Papers FS IV 99-6*, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, Berlin, 1999.

HEIDHUES, P.: "Employers' Associations, industry-wide Unions and competition", *Discussions Papers FS IV 00-11*, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, Berlin, 2000.

HOLDEN, S.; BANK, N.: *Monetary regimes and the co-ordination of wage setting*. Mimeo, Department of Economics, University of Oslo, 2001.

IVERSEN, T.: "Power, Flexibility, and the Breakdown of Centralized Wage Bargaining", *Comparative Politics*, 28, 1996.

IVERSEN, T.: *Contested Economic Institution: The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*. New York, Cambridge University Press, 1999.

KENWORTHY, L.: "Wage-setting measures. A survey and Assessment", *World Politics*, n. 54, 2001, p. 57-98.

LAYARD, R.; NICKELL, S.: "Labour Market institutions and economic performance" in ASHENFELTER, O.; C. A *Handbook of Labour Economics*, North-holland, 3 c, 1999, p. 3029-84.

MARGINSON, P.; SISSON, K.; ARROWSMITH, J.: "Sector-level Bargaining between Decentralization: Four countries and Two Sectors compared", University of Warwick, Paper for the workshop "Industrial relations. An anachronism?", University of Tübingen, 2001.

OCDE: *Employment Outlook*, Paris, 1994.

OCDE: "Economic Performance and the Structure of Collective Bargaining", *Employment Outlook*, Paris, 1997, p. 64-92.

POCHET, P. (eds.): *Social Pacts in Europe-New Dynamics*. European Trade Union

- Institute, ETUI, 2000.
- SOSKICE, D.; IVERSEN, T.: "Multiple wage-bargaining systems in the European currency area", *Oxford Review of Economic Policy*, vol.14, n. 3, 1998, p. 110-124.
- TRAXLER, F.: "European Monetary Union and Collective Bargaining", *Working Papers*, 207/02, Barcelona, Institut de Ciències Polítiques i Socials, 2002.
- TRAXLER, F.; BLASCHKE, S.; KITTEL, B.: *National Labour Relations in Internationalized Markets. A comparative Study of Institutions, Change and Performance*. Oxford University Press, 2001.
- TRAXLER, F.; KITTEL, B.: "Bargaining Institutions and Monetary Policy. A Cross National Comparison and Its Implications for European Monetary Union", Discussion paper. 1-32, 2001.